

SERIE:

Derechos laborales de las  
trabajadoras del hogar en México

# INSPECCIÓN laboral

OIT, ONU Mujeres e ILSB, *Policy paper*  
Julio de 2017

Elaborado por Christian Aurora Mendoza  
y Vanessa Armendáriz  
Con contribuciones de Alejandra Muñoz

Las opiniones expresadas en el presente material  
son de las autoras y no reflejan necesariamente  
la opinión de las Naciones Unidas  
ni de sus Estados miembros.

Agradecimientos  
por sus valiosos comentarios  
y contribuciones a:

Alma Espino  
Fernando García  
María José Chamorro  
Raquel Coello  
Soledad Aragón  
Ximena Andión Ibáñez





# I. ¿Por qué es importante el trabajo del hogar?

*El trabajo doméstico y de cuidados<sup>1</sup> es esencial para satisfacer las necesidades básicas de reproducción y bienestar de los hogares y sustenta la posibilidad de que sus integrantes desempeñen funciones económicas y sociales fuera de ellos. Desde esta perspectiva, estas actividades son la base para sostener el funcionamiento del sistema económico y social aunque permanezcan en la invisibilidad y desvaloración.*

Por la asignación de roles de género, la mayoría de quienes desarrollan estas actividades dentro de los hogares son mujeres. Dada la baja redistribución de estas tareas entre los y las integrantes de los hogares y ante la falta de corresponsabilidad del Estado y otros sectores sociales para generar políticas y proporcionar servicios accesibles que faciliten la satisfacción de estas necesidades, los hogares intentan resolver esta tensión contratando trabajo doméstico y de cuidados remunerado que les permita conciliar la carga de trabajo dentro del espacio privado con sus actividades en el espacio público.

El *trabajo doméstico y de cuidados remunerado dentro de los hogares* es una actividad laboral que ocupa a *2.2 millones de mujeres* en México, cifra que representa el 95% del total de personas empleadas en esta actividad (ENOE, 2016). Dadas sus características, se trata de un trabajo de alta relevancia para los hogares beneficiarios en materia económica y social. Un análisis de la dinámica del trabajo del hogar remunerado en México realizado por el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB) muestra una síntesis de sus impactos tanto para las personas trabajadoras como para los hogares empleadores:



FIGURA 1. PRINCIPALES IMPACTOS DEL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN MÉXICO EN HOGARES EMPLEADORES Y DE LAS TRABAJADORAS, ILSB (2017).

1. Se refiere a todas las actividades que permiten regenerar día a día el bienestar físico y emocional de las personas, involucran tareas de cuidado directo, tareas de trabajo doméstico y de gestión mental (ONU Mujeres, 2014).



## ¿Quiénes se benefician del trabajo del hogar remunerado?

Según la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo (ENUT, 2014), casi dos millones de hogares (1 987 294) declaran que contratan trabajo doméstico y de cuidados remunerado.<sup>2</sup> En estos hogares viven 4 millones 854 mil personas que se benefician de las actividades de las trabajadoras remuneradas del hogar; adicionalmente, una estimación basada exclusivamente en el estado civil de las trabajadoras y del número de hijos e hijas promedio (ENOE, 2016) nos indica que aproximadamente 9 millones 400 mil personas se benefician de los ingresos percibidos por ellas.<sup>3</sup> Esto significa que *al menos 14.2 millones de personas en el país reciben beneficios directos del trabajo de las empleadas del hogar, lo que representa casi el 12% de la población nacional.*<sup>4</sup>

A pesar de su relevancia, no existe un registro oficial de las relaciones laborales que se establecen para estas actividades dentro de los hogares, ni se han desarrollado encuestas específicas que documenten esta información con precisión, por lo que se tiene un subregistro tanto del número de trabajadoras como del de hogares empleadores y sus características; la información con la que se cuenta, por lo tanto, es insuficiente para estimar de manera más precisa la relevancia económica y social del trabajo de este sector.

## ¿En qué condiciones se encuentran las trabajadoras<sup>5</sup> del hogar remuneradas que generan estos beneficios?

A pesar de las importantes contribuciones económicas y sociales de las trabajadoras del hogar remuneradas, la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2011) documenta que muchas de ellas viven explotación laboral, discriminación y violencia dentro del lugar de trabajo. El 34% de las trabajadoras encuestadas reportó que no tiene acceso a los mismos alimentos que consume la familia para la que trabaja, el 19% considera que el abuso, el maltrato, la humillación y la discriminación son los principales problemas que enfrentan en su vida laboral. De igual manera, el análisis de la encuesta destaca que el acoso sexual en el lugar de trabajo es frecuente y, en general, invisible porque sucede dentro de una residencia privada.

De acuerdo con los datos de la ENOE (2016), el 75% de las empleadas en el sector gana menos de dos salarios mínimos, menos del 25% recibe aguinaldo y menos del 10% tiene vacaciones con goce de sueldo. El 97% de las trabajadoras no tiene acceso a atención médica por su actividad laboral y el 30% ha reportado no contar con tiempo de descanso durante su jornada (CONAPRED, 2015). El 96% de las trabajadoras del hogar remuneradas no tiene ningún tipo de contrato laboral y la mayor parte no recibe los beneficios sociales

2. Sin embargo el 33.6% de los hogares encuestados no respondió esta pregunta.

3. Si bien a nivel internacional se utiliza el término “empleadas domésticas”, en México este sector ha reivindicado la terminología “trabajadoras del hogar” bajo el argumento de que en el contexto mexicano el término *doméstico* resulta discriminatorio y porque buscan fortalecer su identidad como trabajadoras. En esta serie de documentos se utiliza el término reivindicado por el sector.

4. Esta cifra incluye a las personas que habitan los hogares que en la ENUT declararon contratar empleada del hogar, así como a las propias trabajadoras, sus parejas, hijas e hijos. No incluye otros integrantes de las familias que puedan vivir en el mismo hogar de la trabajadora ni a la familia extendida. Tampoco a los hogares que no hayan declarado contratar trabajo del hogar, aunque así sea.

5. A lo largo del texto se usa el término *trabajadoras* en dos sentidos: 1) para referirse a personas trabajadoras del hogar y 2) para reflejar la feminización del sector.



que determina la ley para el resto de las personas trabajadoras (ENOE 2016). Además se estima que existe una concentración indígena en el sector alcanzando aproximadamente al 11% del total de trabajadoras, cifra que está por arriba del promedio nacional (ENADIS, 2011).

*El Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo regula los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar bajo un régimen especial,<sup>6</sup> que coloca a las trabajadoras del hogar remuneradas en una posición diferenciada y desventajosa a la del resto de las y los trabajadores. Dicho Capítulo no cuenta con ninguna disposición sobre seguridad, higiene, riesgos o accidentes de trabajo, no obliga a la regulación de la relación laboral a través de la firma de un contrato, norma sobre el descanso y no sobre la jornada laboral, tampoco establece vacaciones ni aguinaldo y aunque señala que se debe determinar un salario mínimo profesional para el sector, esto no ha ocurrido. Por su parte, la **Ley del Seguro Social** restringe la inscripción de las empleadas del hogar a la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de seguridad social, modalidad que las excluye del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales e implica un grado de protección menor frente al resto de las y los trabajadores (CONAPRED, 2014). En síntesis, el estado de la cobertura de los derechos laborales es deficiente y la legislación actual fomenta que las condiciones laborales dependan en gran medida de la voluntad -y no de la obligación- de las personas empleadoras, generando escenarios de precariedad laboral y vulnerabilidad de derechos.*

Para hacer frente a esta problemática, en junio de 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el **Convenio 189 sobre trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos** en donde se reconocen al trabajo doméstico y de cuidados remunerado como un trabajo y los derechos de quienes lo efectúan; sin embargo, aunque este instrumento internacional fue firmado por México, aún no ha sido ratificado ni se ha efectuado la armonización legislativa correspondiente.

*Actualmente la falta de una legislación adecuada y de información sobre distintos aspectos del trabajo del hogar en México, representa un obstáculo para la implementación de políticas públicas dirigidas tanto a las personas proveedoras como a las beneficiarias del trabajo del hogar, favoreciendo la condición de informalidad de este empleo y desaprovechando el costo de oportunidad de potencializar los impactos positivos dentro de los hogares que son beneficiados por esta actividad.*

6. El contenido de este capítulo contraviene los artículos 1 y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Artículo 123 apartado A reconoce plenos derechos laborales y seguridad social para los y las trabajadoras del hogar, mientras que el Artículo 1 establece la jerarquía Constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos firmados por México que tienen como principio la igualdad y no discriminación.



## II. ¿Por qué es relevante la Inspección laboral en el trabajo del hogar? Retos y oportunidades para México

La pertinencia de la inspección en el trabajo se vuelve relevante en tanto existe evidencia para afirmar que son comunes las actitudes discriminatorias y malos tratos en contra de las trabajadoras remuneradas del hogar dentro de sus centros de trabajo.

### Recomendaciones internacionales hechas a México para la ratificación del convenio 189 de la OIT

- 2012 Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- 2013 Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal (EPU)

En el Convenio 189 de la OIT se establecen los parámetros básicos sobre condiciones laborales dignas del trabajo del hogar y que son superiores a las condiciones actuales que se conocen en México. Particularmente en este caso, instituye medidas para que se establezcan mecanismos que aseguren la protección de los derechos de las trabajadoras y promueve la creación de medidas relativas a la inspección en el trabajo (Artículo 17).

Estos estándares internacionales representan una *oportunidad para fortalecer los programas de ins-*

*pección mexicanos considerando las especificidades del trabajo del hogar y una alternativa para acercarnos a conocer más sobre las condiciones en las que se realiza el trabajo del hogar.*

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la inspección laboral tiene como finalidad velar por la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación laboral, buscando asegurar la equidad en el lugar de trabajo y favorecer el desarrollo económico. La inspección consiste en visitar los centros de trabajo para vigilar el cumplimiento de los preceptos jurídicos en la materia. En este caso, implica visitar los domicilios en donde se realizan actividades de trabajo del hogar de manera remunerada y las condiciones en que suceden. Adicionalmente, la inspección laboral para el trabajo del hogar tiene el potencial de generar información sobre las características de los hogares empleadores y de los perfiles de las trabajadoras, así como de contribuir al diseño de una estrategia integral de protección a las trabajadoras del hogar, al considerar acciones que aporten a:

- Incrementar la información disponible sobre el sector.
- Asesorar a personas empleadoras y trabajadoras al proporcionar información y recomendaciones.
- Guiar a personas empleadoras y trabajadoras a alcanzar las condiciones de trabajo decente.
- Identificar brechas en las leyes y otras normativas o contravenciones a las mismas para una mejora integral de la estrategia enfocada en el sector.



En México, el **Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones** es el instrumento legal que establece las condiciones para realizar una inspección. Los tipos de inspección laboral existentes son:

TABLA 1. TIPOS DE INSPECCIÓN LABORAL EN MÉXICO.

	Objetivo y tiempos de inspección
Inicial	Inspección ordinaria que se realiza con obligatoriedad cuando un centro de trabajo comienza su funcionamiento o, bien, por la ampliación o modificación de éste.
Periódica	Inspección ordinaria de frecuencia anual. Se revisa que el centro de trabajo esté cumpliendo con sus obligaciones de acuerdo a la naturaleza de las actividades que realice.
Comprobación	Inspección ordinaria que se realiza para evaluar el cumplimiento de las recomendaciones que se hicieron al centro de trabajo en visitas previas.
Extraordinaria	Según casos específicos relacionados con irregularidades graves en el centro de trabajo.

Elaboración propia, 2017.

Un reto importante para las políticas de inspección del trabajo del hogar centra sus preocupaciones en que se realiza en el domicilio particular de las personas empleadoras, cuya privacidad está protegida por ley. Las experiencias internacionales nos indican que existen distintos tipos de inspección que protegen la seguridad e intimidad de los hogares, como también lo sugiere el artículo 17 del Convenio 189 de la OIT en el que se motiva a los Estados a que las medidas relativas a las inspección del trabajo que desarrollen sean armónicas con el debido respeto a la privacidad.



### III. ¿Qué han hecho otros países en materia de inspección del trabajo del hogar remunerado?

El siguiente cuadro muestra una recopilación de tipos, requisitos, mecanismos y resultados observados en los distintos modelos de inspección vigentes en países latinoamericanos. *La mayoría de los países en América Latina cuenta con un tipo de fiscalización que no requiere el ingreso obligatorio a los hogares.*

TABLA 2. ESTRATEGIAS PARA LA INSPECCIÓN DE LOS HOGARES EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA.

Tipo de inspección	Registro y Requisitos	Descripción del mecanismo de inspección	País de implementación y resultados de la inspección registrados al 2017
	Registro de la relación laboral ante el Banco de Previsión Social (BPS) desde diez días antes y hasta el día de inicio de la relación laboral, así como en el Banco de Seguros del Estado (BSE).	Interrogación en la puerta a trabajadora y persona empleadora: muestra de documentos comprobatorios del cumplimiento de obligaciones laborales (como inscripción en el BPS y en el BSE) y muestra de recibos de salario, prima vacacional y aguinaldo. En algunos casos, cuando existe presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, el personal de inspección puede ingresar al domicilio mediante una orden judicial. Las denuncias pueden ser individuales (anónimas), colectivas o de articulación con el Sindicato y de oficio (potestad de los organismos fiscalizadores a realizar inspecciones en todo momento).	<b>Uruguay</b> Desde el año 2013 aumentaron los casos de denuncia, lo que ha implicado un aumento de las acciones de inspección de oficio. Las condiciones laborales se han mejorado debido al impulso de una política de formalización integral.
	Registro obligatorio del Contrato de Trabajo en la Inspección del Trabajo en los primeros 15 días de iniciada la relación laboral (presencial o en línea). El contrato debe contener datos básicos de la persona trabajadora, acciones que realiza, monto, forma y periodicidad de pago, características de la jornada, entre otros.	El empleador requerido en el domicilio para una inspección del trabajo podrá: - Aceptar el ingreso al domicilio - Solicitar día y hora para presentarse en las dependencias de la inspección del Trabajo con la documentación requerida	<b>Chile</b> No hay resultados oficiales específicos registrados.
	Inscripción obligatoria en la Libreta de Trabajo que debe conservar el empleador; contiene información como fechas de ingreso y egreso, horario de trabajo, días de descanso, contribuciones a la seguridad social, entre otros.	Envío de cartas a personas cuyos ingresos superen el monto estimado por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y aún no tengan declarada ninguna trabajadora doméstica. Resulta altamente probable que los contribuyentes con altos ingresos contraten servicios de trabajo doméstico.	<b>Argentina</b> No hay resultados oficiales específicos registrados.
	Libreta Salarial y de Seguridad y Salud en el Trabajo que se otorga una vez presentado el Contrato Individual de Trabajo ante las autoridades laborales. Ambos instrumentos contienen la descripción de las condiciones de esa relación laboral.	Se realizan a partir del monitoreo de la documentación entregada a la Inspección de trabajo. En caso de denuncia, ambas partes pueden ser llamadas por el Inspector para presentar la información requerida. La inspección tiene también la tarea de difundir información entre trabajadoras y empleadoras.	<b>Bolivia</b> No hay resultados oficiales específicos registrados.
	E-Social: registro obligatorio para el trabajo del hogar que contiene información sobre tipo de contrato, salario, descanso, jornada laboral, accidentes de trabajo, información tributaria, entre otras.	Las fiscalizaciones al trabajo doméstico se realizan a través de la solicitud de una cita a la persona empleadora a una sede de las Superintendencias Regionales del Trabajo y Empleo. Aún falta desarrollar nuevas medidas para la inspección, sin embargo, la legislación establece el pago de multas a empleadores que no cumplan con sus obligaciones laborales.	<b>Brasil</b> No hay resultados oficiales específicos registrados.
Fiscalización con ingreso obligatorio a hogares privados	Legalizar el contrato de trabajo existente ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.	En 2010, en el marco del programa Trabajo Doméstico Digno, se realizó una campaña de divulgación de los derechos de las trabajadoras domésticas a través de brigadas que ofrecen información en las principales vías de las ciudades	<b>Ecuador</b> A través del mismo Programa hubo un aumento de las inspecciones. En el 2010 se identificó la violación de la normativa nacional en casi la mitad de los casos inspeccionados.

Elaboración propia a partir de:

- Registro y Requisitos: OIT, 2016b:33; OIT, 2013:22
- Mecanismos de inspección: OIT, 2013: 67-68; OIT, 2016: 34, Código de trabajo de Chile; OIT, 2016a; OIT y FORIAC, 2015.
- Resultados: OIT, 2016b.



FIGURA 2.  
EXPERIENCIAS EMERGENTES A PARTIR DE LA  
INSPECCIÓN EN AMÉRICA LATINA (OIT, 2016)

La OIT (2014:27) considera el acceso a los lugares de trabajo como una condición básica en el caso del trabajo del hogar, ya que *la sola presentación de los documentos es limitada para comprobar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.*

Sin embargo, *se sugieren algunas medidas alternas a la visita domiciliaria:*

1. Tratar de obtener el consentimiento del residente para tener acceso al domicilio.
2. Maximizar la evidencia documentada y disminuir la necesidad de visitar el lugar de trabajo. Algunas alternativas pueden ser las siguientes:
  - Solicitar al empleador (a) mostrar contratos de trabajo, comprobantes de pago, entre otros.
  - Entrevista del empleador (a) con el personal de la inspección de trabajo para que demuestren el cumplimiento de sus obligaciones a partir de revisión documental.
  - Entrevistar a las personas trabajadoras para comparar sus versiones de los hechos con los documentos.
3. Mejorar los mecanismos de cooperación con el Poder Judicial como: a) presunciones legales por reportes de un inspector presentados por la inspección de trabajo; b) creación de procedimientos judiciales urgentes para obtener autorización de acceso; c) uso de plataformas electrónicas compartidas de comunicación entre inspectores y tribunales para acelerar procesos
4. Visitas sorpresa en vecindarios seleccionados aleatoriamente para tratar de identificar abusos.



## IV. ¿Qué podría hacer el Estado mexicano para una inspección apropiada al contexto nacional?

Las inaceptables condiciones laborales y de discriminación de las trabajadoras del hogar, así como el desconocimiento sobre los perfiles tanto de quienes contratan como de quienes realizan este trabajo, lleva a reconocer la necesidad de desarrollar una estrategia de inspección para el sector adecuada a la realidad mexicana. Además de tener la función de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, la inspección puede contribuir a mejorar la información disponible sobre el trabajo del hogar, como efectivamente ha sucedido en otros países (FIGURA 3).

*La definición del tipo de inspección dependerá de los acuerdos entre autoridades y actores principales y de las capacidades institucionales para realizarla.*

Desarrollar un padrón de registro de personas empleadoras, proponer una inspección documental sin visitas domiciliarias y verificar presencialmente sólo en caso de denuncia, pueden ser los primeros pasos para dar tiempo a las instituciones de fortalecer sus capacidades para costear visitas y programas de sensibilización más directos en hogares y lugares públicos.

Previo a definir una estrategia de inspección, la OIT (2012) *recomienda* que la normativa nacional sobre trabajo doméstico remunerado sea explícita en los aspectos de:

- La formalización de la relación de trabajo (contratos de la relación del empleo o documentos con condiciones laborales mínimas, especialmente cuando se trata de trabajadores/as migrantes).
- Los principios del derecho al trabajo como: libertad de asociación, negociación colectiva, erradicación del trabajo forzado, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el empleo, particularmente protección frente al acoso sexual y otras formas de acoso discriminatorio y/o discriminación por embarazo.
- Protección contra abusos, acoso y violencia.
- Condiciones de vida.
- Jornada de trabajo: tiempos extras, descansos, trabajo nocturno, licencias, entre otros.
- Remuneración: salario mínimo profesional, protección del salario, pago en especie, deducciones, entre otros.
- Protección del trabajo doméstico remunerado infantil.<sup>7</sup>

7. Para información detallada ver documento de la OIT: Effective protection for domestic workers: a guide to designing labor laws, disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_173365.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_173365.pdf)



## V. Pasos hacia una estrategia de inspección para el trabajo del hogar

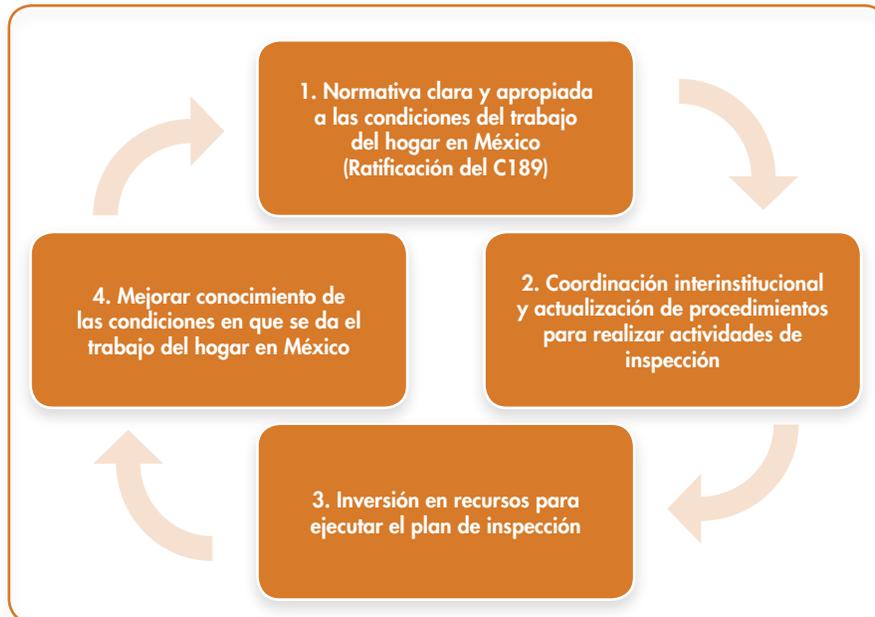


FIGURA 3. PASOS HACIA LA INSPECCIÓN LABORAL DEL TRABAJO DEL HOGAR EN MÉXICO.  
Elaboración propia, 2017.

Una posible ruta para avanzar hacia la concreción de una estrategia de inspección para el trabajo del hogar en México, se visualiza en la Figura 3.

Las actividades de inspección requieren de la **(1)** claridad de la **Normativa nacional que regula el Trabajo del Hogar**, ya que constituye la estructura de lo que al Estado le interesa velar por su cumplimiento. Esta normativa debe estar apegada a estándares internacionales del trabajo del hogar por lo que *la ratificación del Convenio 189 de la OIT y su armonización legislativa es un asunto prioritario* que debe considerar los elementos expuestos en el apartado anterior.

Una vez realizada esta adecuación normativa, es necesaria la **(2) coordinación entre instituciones públicas locales y federales, así como con instituciones privadas** para generar procedimientos y formatos para los mecanismos de inspección. En otros países se han elaborado instrumentos como Libretas de Servicio, oficinas especializadas en el sector para dar asesoría o entregar documentos, talleres de información sobre los documentos requeridos, entre muchas otras actividades que requieren una coordinación interinstitucional activa. *La creación de incentivos, la simplificación de los trámites y el uso de las tecnologías de la información y comunicación para difundir y facilitar mecanismos de registro son esenciales.*



Adicionalmente al desarrollo de procedimientos operativos, la aplicación de las acciones de inspección dependerá de la **(3) inversión en recursos** económicos y materiales para realizarlas. De las actividades de inspección se espera **(4) un mejor conocimiento de las condiciones laborales del trabajo del hogar** que favorezcan la realización de actividades de sensibilización, la activación de mecanismos de denuncia, resolución de conflictos, entre otros que no generen represalias en contra de las personas trabajadoras y contribuyan a mejorar sus condiciones laborales.

Es importante destacar que en el caso de México, la profundización en el conocimiento del perfil de las personas trabajadoras y empleadoras es urgente y de importancia nacional para el diseño de programas y políticas efectivas dirigidas al sector, ya que como se señaló al inicio de este documento, al menos el 12% de la población nacional recibe los impactos positivos de la labor de las trabajadoras del hogar. *La inspección podría ser utilizada como un mecanismo eficaz para recabar información especializada que haga posible una evaluación más precisa de los impactos de la política pública dirigida al trabajo de hogar* y habilite un mecanismo para su renovación periódica que favorezca el incremento de los impactos positivos que esta actividad económica genera para el país.



## Bibliografía

- Armendariz, V, Muñoz, A., Mendoza, C. *Análisis Integral de la incorporación de las trabajadoras del hogar al régimen de seguridad social obligatorio del IMSS*. Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), México, 2017. (working paper).
- Cebollada, Marta. "Hacer visible lo invisible, Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: Una propuesta de política pública". CONAPRED e Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2017.
- Código del Trabajo, Chile, 2016: [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf) [Fecha de consulta: Julio 2017].
- Condiciones Laborales de las Trabajadoras Domésticas. Estudio cuantitativo con empleadoras y trabajadoras. CONAPRED, 2015. [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH\\_completo\\_FINAL\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf)
- Convenio 189 Sobre las Trabajadoras y Trabajadores domésticos , 2011. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)
- Domestic work, wages, and gender equality: lessons from developing countries/Martin Oelz and Uma Rani; International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch (GED). Geneva: ILO, 2015 (Working paper ; No. 5/2015).
- Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws / International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Industrial and Employment Relations Department-Geneva: ILO, 2012.
- Encuesta Intercensal 2015. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/> / [fecha de consulta: marzo de 2017].
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2016. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/> [fecha de consulta: enero de 2017].
- Encuesta Nacional de Uso de Tiempo, 2014. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enut/2014/> [fecha de consulta: enero de 2017].
- Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, Resultados sobre trabajadoras domésticas. CONAPRED, ONU Mujeres y OIT, 2011. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf> [fecha de consulta: julio 2017].
- Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal para México: [http://www.hchr.org.mx/images/doc\\_pub/InformeGpoMxEPU\\_ES.pdf](http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/InformeGpoMxEPU_ES.pdf) [Fecha de Consulta: julio de 2017].



- Effective protection for domestic workers: A guide to designing labor laws, ILO, 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_173365.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_173365.pdf) [fecha de consulta, junio 2017].
- Labour inspection in domestic work, Module 16, on “Building modern and effective labour inspections systems” Curriculum. ILO, 2014. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_308907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_308907.pdf) [fecha de consulta, junio 2017].
- Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide/ International Labour Office-Geneva, ILO, 2016a.
- Manual de Buenas Prácticas Trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico. OIT, 2013 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms\\_219955.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf) [Fecha de consulta: julio 2017].
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer para México. [http://www.hchr.org.mx/images/doc\\_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf](http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf) [Fecha de consulta: julio de 2017].
- Plataforma Política por los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar en México. CACEH, ILSB, SINACTRAHO, WIEGO. <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Plataforma-Politica-trabajadoras-hogar.pdf> [fecha de consulta: junio de 2017].
- Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016b.
- ¿Por qué nos preocupamos por los cuidados?. Centro de Capacitación de ONU Mujeres, 2014.
- Promoción de la Formalización del Trabajo doméstico en Brasil, OIT y FORLAC (2015). [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms\\_371230.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_371230.pdf)
- Reglamento General de Inspección del Trabajo y aplicación de Sanciones. [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5348879&fecha=17/06/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348879&fecha=17/06/2014) [fecha de consulta, junio de 2017].
- Social protection for domestic workers: key policy trends and statistics/International Labour Office, Social Protection Department (SOCPRO). Geneva, ILO, 2016 (Social protection policy paper: No. 16).
- Trabajo del Hogar. Colección Legislar Sin Discriminación, Tomo VI. CONAPRED, 2014.